



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES Y EMPLEO

**2551** RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS PLÁSTICAS

**RESOLUCIÓN** de la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de **INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS PLÁSTICAS de la provincia de Alicante**. Código convenio 03000525011981

#### ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 19/12/2023 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo de las Industrias Transformadoras Plásticas de la provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito por parte de la representación de las personas trabajadoras, por CCOO y UGT, y por parte de la representación empresarial, por la Asociación Provincial de Plásticos de Alicante.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 4/01/2024, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 31/01/2024.

III. En fecha 27/02/2024 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 21/03/2024.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera y en la Disposición Derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.



- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 4 de abril de 2024

EL DIRECTOR TERRITORIAL

Juan Antonio Castaño Díaz

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS  
DE MATERIAS  
PLÁSTICAS DE ALICANTE.**

**ÍNDICE**

**CAPÍTULO I**

- Artículo 1 Ámbito funcional
- Artículo 2 Ámbito territorial
- Artículo 3 Ámbito personal
- Artículo 4 Vigencia y denuncia
- Artículo 5 Vinculación a la totalidad
- Artículo 6 Pacto de absorción y compensación

**CAPÍTULO II**

- Artículo 7 Organización del trabajo
- Artículo 8 Facultades organizativas de la empresa
- Artículo 9 Procedimiento para la implantación, modificación o supresión de sistemas de trabajo

**CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- Artículo 10 Clasificación Profesional
- Artículo 11 Carácter enunciativo de la clasificación profesional

**CAPÍTULO IV INGRESOS, CONTRATACIÓN, ASCENSOS, CESES**



- Artículo 12 Ingresos
- Artículo 13 Contratación
- Artículo 14 Teletrabajo o trabajo a distancia
- Artículo 15 Periodo de Prueba
- Artículo 16 Ascensos
- Artículo 17 Movilidad funcional
- Artículo 18 Movilidad territorial
- Artículo 19 Cambio Titularidad de una empresa
- Artículo 20 Ceses
- Artículo 21 Formación

#### CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

- Artículo 22 Retribuciones
- Artículo 23 Cláusula de no aplicación del régimen salarial
- Artículo 24 Pago de salarios
- Artículo 25 Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 26 Gratificaciones extraordinarias inferiores al año
- Artículo 27 Antigüedad
- Artículo 28 Pluses obligatorios

#### CAPÍTULO VI DERECHOS SOCIALES

- Artículo 29 Complemento por I.T.
- Artículo 30 Desconexión Digital
- Artículo 31 Igualdad

#### CAPÍTULO VII JORNADA

- Artículo 32 Jornada Laboral
- Artículo 33 Distribución irregular de la jornada
- Artículo 34 Horas extraordinarias
- Artículo 35 Calendario Laboral
- Artículo 36 Vacaciones
- Artículo 37 Desplazamientos y dietas
- Artículo 38 Licencias
- Artículo 39 Permiso Parental
- Artículo 40 Crédito de consulta médica

#### CAPÍTULO VIII SEGURIDAD E HIGIENE

- Artículo 41 Principios Generales

#### CAPÍTULO IX COMISIÓN PARITARIA

- Artículo 42 Constitución de la Comisión paritaria

#### CAPÍTULO X

- Artículo 43 Derechos sindicales

#### CAPÍTULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 44 Disposición general
- Artículo 45 Principio de culpabilidad
- Artículo 46 Faltas leves
- Artículo 47 Faltas graves
- Artículo 48 Faltas muy graves



Artículo 49 Sanciones

Artículo 50 Prescripción de las faltas

Artículo 51 Causas de suspensión del contrato de trabajo

ANEXO I CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL  
DISPOSICIONES FINALES

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL  
DE INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS  
PLÁSTICAS DE ALICANTE.**

**CAPÍTULO I**

***Artículo 1* *Ámbito funcional***

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas dedicadas a la transformación, manipulación, moldeo y/o regeneración de materias plásticas y sus personas trabajadoras.

***Artículo 2* *Ámbito territorial***

Este Convenio será de aplicación para la Provincia de Alicante.

***Artículo 3* *Ámbito personal***

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial, con las excepciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

***Artículo 4* *Vigencia y denuncia***

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Una vez finalizada la vigencia de este Convenio y en tanto no sea sustituido por uno nuevo quedará prorrogado el contenido normativo del mismo.

Cada uno de los conceptos que contienen las tablas salariales vinculadas a este convenio estarán compuestas por el número entero que corresponda y dos decimales, procediéndose al redondeo del segundo decimal en función del resultado del tercero, de modo que el segundo será redondeado al alza si el tercero es igual o superior a cinco y a la baja en caso contrario.

Cualquiera de las dos partes podrá promover la Denuncia del presente convenio, sin más requisitos que el de preavisar por escrito con acuse de recibo a la otra parte, durante el mes de noviembre, remitiendo copia a la Autoridad Laboral.



### **Artículo 5 Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

### **Artículo 6 Pacto de absorción y compensación**

Durante la vigencia de este Convenio las empresas podrán aplicar la compensación y absorción en caso de que las condiciones económicas contenidas en este Convenio, incluida la Revisión Salarial por incremento del I.P.C; consideradas globalmente y en cómputo anual, fueren superiores a las que existieren con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, cualquiera que fuere su naturaleza u origen y aunque no sean homogéneas, exceptuando los conceptos salariales que sean fruto de acuerdos o pactos colectivos.

Asimismo, quedará excluida la aplicación de este pacto y procederá, en todo caso, la revisión salarial por incremento del I.P.C. en aquellos supuestos en los que la retribución que hasta la fecha hubiera devengado la persona trabajadora, no sea superior a la establecida en Convenio para su categoría profesional y por todos los conceptos salariales. También quedarán excluidas de la aplicación de esta cláusula aquellas cantidades que estén vinculadas directamente con la cantidad y calidad del producto (primas de productividad, destajos, etc.).

## **CAPÍTULO II**

### **Artículo 7 Organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que se ejercerá de conformidad con lo previsto en la legislación y en este convenio, comunicando previamente a la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante RLPT) todos aquellos cambios sustanciales.

### **Artículo 8 Facultades organizativas de la empresa**

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1º.- La exigencia de actividad normal.
- 2º.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que la persona trabajadora pueda alcanzar como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3º.- Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4º.- Vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso, la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5º.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que correspondan a todas y cada una de las personas trabajadoras afectadas, de forma y manera que sea cual fuere el nivel profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.



## **Artículo 9 Procedimiento para la implantación, modificación o supresión de sistemas de trabajo**

### **A.- IMPLANTACION**

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito a RLPT, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido, haciendo entrega de copia del estudio realizado en el que se incluirán la especificación del método operativo y de las tarifas propuestas. Esta comunicación surtirá efecto a la totalidad de quienes directa o indirectamente pueda afectar. La RLPT podrá recabar a sus expensas el asesoramiento de los técnicos que estime conveniente a quien la empresa vendrá obligada a facilitar la información precisa.
2. Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.
3. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de RLPT de la empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días, transcurrido el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.
4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado, o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, la empresa comunicará por escrito su decisión a la representación sindical.
5. Las personas afectadas, podrán recurrir ante la jurisdicción competente contra la resolución de la empresa.
6. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo y de las tarifas aprobadas.
7. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por la empresa a las personas trabajadoras una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

### **B.- MODIFICACION**

La modificación total de un sistema de trabajo, entendiéndose por tal aquellos cambios que supongan una alteración general del sistema requerirá el mismo procedimiento establecido para la implantación.

En los casos de modificaciones, simplemente parciales, dentro del sistema general de organización del trabajo, que no signifiquen una alteración básica del mismo, como los de cambio de modelos habituales y simple cambio de tarifas no basadas en



alteraciones generales del sistema, modificación de métodos operatorios, etc., se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Se pondrán a disposición de los representantes de RLPT el método operatorio asignado al puesto de trabajo, así como las tarifas.
2. La notificación previa a RLPT será con una semana de antelación.
3. El período de prueba o de adaptación será, como máximo, de tres semanas.
4. Transcurrido el mismo, la modificación se considerará correcta si en el plazo de seis días nada objetan a la misma las personas afectadas. En caso de desacuerdo individual, lo notificará o notificarán, razonada y conjuntamente a la dirección de la empresa y a la representación sindical. Ésta, en el término de seis días, entregará por escrito su informe a la empresa.
5. En el plazo de otros seis días, la empresa decidirá sobre la modificación.
6. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

#### **C.- REVISION**

Las empresas que tengan establecido un sistema de incentivos, tanto si se trata de actividad medida o de destajo, podrán revisarlo:

- a) Cuando las percepciones medias sujetas a la misma tarifa excedan del 40 por 100 de las señaladas en cada caso para la actividad normal.
- b) Cuando las cantidades de trabajo establecidas no se correspondan con las actividades pactadas.
- c) Cuando se hayan producido errores manifiestos en el cálculo o cambio en los métodos de trabajo.

Podrá ser objeto de suspensión del sistema de incentivos por la disminución de la cartera de pedidos de la empresa.

#### **D.- SUPRESION**

La dirección de la empresa podrá suprimir el sistema de incentivos por trabajo medido en aquellos supuestos en los que por motivos de mecanización, mejora de instalaciones, renovación de maquinaria o introducción de nuevas tecnologías no permitan superar la actividad normal. A estos efectos se entiende por actividad normal la equivalente a 60 puntos Bedaux o 100 centesimales, o su equivalente en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

La supresión del sistema de incentivos habrá de ajustarse a los trámites siguientes:

1. Notificar por escrito a RLPT, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de suprimir el sistema de trabajo medido, haciendo entrega de



copia del estudio realizado en el que se justificarán la concurrencia de las causas que según el apartado anterior permiten la supresión.

La RLPT podrá recabar a sus expensas el asesoramiento de los técnicos que estime conveniente a quien la empresa vendrá obligada a facilitar la información precisa.

2. Establecer un periodo de prueba no superior a doce semanas.

3. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de RLPT de la empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días, transcurrido el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.

4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado, o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, la empresa comunicará por escrito su decisión a la representación sindical.

5. Las personas afectadas, podrán recurrir ante la jurisdicción competente contra la resolución de la empresa.

6. En caso de disconformidad en la aplicación de lo regulado en el presente párrafo I, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

7. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

E. Los plazos especificados por días en el presente artículo se consideran días naturales.

### CAPÍTULO III CLASIFICACION PROFESIONAL

#### ***Artículo 10 Clasificación Profesional***

Las personas trabajadoras a que se refiere el presente Convenio serán clasificados en los grupos profesionales que se recogen en el Anexo I, del mismo, de acuerdo con el contenido de la labor específica que realicen.

#### ***Artículo 11 Carácter enunciativo de la clasificación profesional***

La clasificación del personal es enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertos todos los grupos. Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada grupo ya que el productor está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones se le ordenen dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se entiende incluida la limpieza de las máquinas, útiles y de su puesto de trabajo.





## CAPÍTULO IV INGRESOS, CONTRATACIÓN, ASCENSOS, CESES

### **Artículo 12 Ingresos**

El ingreso de Las personas trabajadoras se ajustará a las normas generales sobre contratación.

En caso de proceso selectivo la empresa comunicará a la representación de los trabajadores el/los puesto/s a cubrir y las condiciones que deben reunir los aspirantes. El programa de dichas pruebas se determinará oyendo previamente la RLPT que podrán elegir un representante que presencien las pruebas.

Las empresas facilitarán a la RLPT una copia básica del contrato de trabajo.

### **Artículo 13 Contratación**

De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Por razón de la permanencia los contratos de trabajo podrán ser indefinidos o temporales, éstos últimos lo podrán ser por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora, todo ello en los términos previstos en la legislación vigente.

Las personas trabajadoras con contrato temporal tendrán los mismos derechos que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

La contratación de personal se realizará utilizando las modalidades contractuales vigentes en cada momento y con observancia de los requisitos, formalidades y finalidad prevista en la legislación vigente.

### **Artículo 14 Teletrabajo o trabajo a distancia**

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

Cualquier modificación en las empresas sobre lo aquí establecido requerirá acuerdo colectivo con más del 50% de la representación laboral de las mismas.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con



una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

**4.** La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

**5.** Dotación de medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, Tablet, Smart Pc o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada.

Adicionalmente a la dotación de medios establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima establecida en las tablas salariales, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo. La citada cantidad se incrementará en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

**6.** Derechos de información y participación. Las empresas:

- Identificarán de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLPT a las personas que teletrabajen.
- Entregarán mensualmente a la RLPT la relación de personas que hayan suscrito un acuerdo individual de teletrabajo.
- Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

**7.** Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.



La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

#### **Artículo 15 Periodo de Prueba**

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

A.- Para los contratos indefinidos y contratos de duración determinada por tiempo superior a seis meses:

6 meses para el grupo 5.

2 meses para los grupos 3 y 4.

15 días laborables para el grupo 1 y 2.

B.- Para los contratos de duración determinada por tiempo no superior a seis meses:

1 mes para los grupos 3, 4 y 5

15 días para los grupos 1 y 2

Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### **Artículo 16 Ascensos**

Las categorías y puestos de trabajo que impliquen funciones de dirección o confianza serán de libre designación por la empresa.

Para la provisión de vacantes que se produzcan en las restantes categorías y salvo que se haya procedido a la amortización de las mismas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se establecerá un procedimiento de ascenso por concurso de méritos en base a un sistema objetivo de cómputo de los mismos, tomando como referencia y por el orden que se citan las siguientes circunstancias: titulación académica, haber realizado con anterioridad trabajos de igual o superior categoría que la que se vaya a cubrir, conocimientos del puesto de trabajo a cubrir, experiencia en la empresa.

Se formalizará en cada centro de trabajo una comisión paritaria formada por la empresa y la RLPT que velará para que los ascensos cumplan con los criterios descritos en el párrafo anterior de este artículo del convenio pudiendo una persona trabajadora dirigirse a la comisión o RLPT a informarse si se cumplen los requisitos necesarios para pedir su propio ascenso.



### **Artículo 17 Movilidad funcional**

1.- La movilidad dentro del mismo grupo profesional podrá ser efectuada por la empresa sin perjuicio de los derechos económicos reconocidos la persona trabajadora, sin más límites que proporcionar la persona trabajadora la formación necesaria para la asignación de otras tareas del mismo grupo profesional. La movilidad funcional no podrá utilizarse para asignar puestos de trabajo que, legalmente, exijan una determinada titulación académica.

En estos casos se establece un periodo máximo de adaptación en los que no será exigible a la persona trabajadora alcanzar el rendimiento normal o pactado. Estos periodos son los siguientes:

- 2 semanas en el grupo 1.
- 5 semanas en el Grupo 2.
- 8 semanas en el grupo 3.
- 10 semanas en el grupo 4.
- 12 semanas en el grupo 5.

2. La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de grupo superior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio. La persona trabajadora, percibirá desde el primer día el salario correspondiente al grupo profesional superior al que se correspondan las nuevas tareas que se le determinen realizar.

La realización de trabajos de superior categoría que esté motivada por la suspensión del contrato de otra persona trabajadora, salvo en el caso de las causas señaladas en las letras i), j), l) y m), del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores podrá prolongarse en tanto permanezca la causa de suspensión y no dará derecho a la consolidación del grupo superior.

La realización de trabajos de superior categoría, por causas distintas a las señaladas en el párrafo anterior, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, dará derecho a la consolidación del grupo superior.

Los procesos de formación interna que alternen funciones propias de la categoría profesional de la persona trabajadora con trabajos de superior categoría podrán extenderse durante 12 meses, sin que en ningún caso el tiempo dedicado a trabajos de superior categoría durante este periodo supere, en cómputo anual, la mitad de la jornada de trabajo prevista en este convenio. En otro caso, la persona trabajadora consolidará la categoría superior. La realización de trabajos de superior categoría en el ámbito de un proceso de formación/promoción interna no podrá exceder de doce meses. En caso contrario consolidará la categoría superior.

3.- Por necesidad justificada de la empresa, se podrá destinar a una persona trabajadora a trabajos de grupo profesional inferior a la que esté adscrito conservando la retribución correspondiente a su grupo de procedencia.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará al Comité de Empresa o, en su defecto, a las personas delegadas de Personal, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a un mes, con el fin de no perjudicar su formación



profesional. Asimismo, evitarán las empresas reiterar la asignación de estos trabajos de grupo inferior a una misma persona trabajadora.

Si el cambio de destino para el desempeño del trabajo de grupo inferior tuviera su origen en petición de la persona trabajadora, se asignará a ésta la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

**4.-** La empresa podrá acudir a la movilidad funcional a fin de adaptar, cuando sea necesario, el puesto de trabajo a la capacidad física de la persona trabajadora, procurando que esta se produzca dentro del Grupo Profesional al que la persona trabajadora pertenezca y si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a un grupo inferior, conservando la retribución de su puesto de origen.

### **Artículo 18 Movilidad territorial**

**1.** El traslado de las personas trabajadoras que no hayan sido contratadas específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, en un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora, así como a la RLPT, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en este convenio colectivo.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, la persona trabajadora que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho de la persona trabajadora a ser reincorporada al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

**2.** El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con la RLPT de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco personas



trabajadoras, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de personas trabajadoras de, al menos:

- a)** Diez personas trabajadoras, en las empresas que ocupen menos de cien personas trabajadoras.
- b)** El 10 por ciento del número de personas trabajadoras de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientas personas trabajadoras.
- c)** Treinta personas trabajadoras en las empresas que ocupen más de trescientas personas trabajadoras.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece personas en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de las personas trabajadoras deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a RPTL su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con la RLPT, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a la RLPT. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la RLPT o, en su caso, de la mayoría de las personas de la comisión representativa de las personas trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del período de consultas la empresa notificará a las personas trabajadoras su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de



este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con la RLPT en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de las personas trabajadoras afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1 de este artículo.

La empresa y la RLPT podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

**3.** Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera persona trabajadora de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

**3 bis.** Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

**4.** Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, las personas trabajadoras con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

**5.** Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus personas trabajadoras que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.



La persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir la persona trabajadora en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

**6.** La RLPT tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de personas trabajadoras de otros colectivos, tales como personas trabajadoras con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

### **ARTICULO 19 Cambio Titularidad de una empresa**

**1.** El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

**2.** A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoría.

**3.** Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

**4.** Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y la RLPT una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de las personas trabajadoras afectadas por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.





5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad de la empresa no extinguirá por sí mismo el mandato de la RLPT, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a la RLPT respectiva afectada por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión.
- b) Motivos de la transmisión.
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para las personas trabajadoras de la transmisión.
- d) Medidas previstas respecto de las personas trabajadoras.

7. De no haber RLPT, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a las personas trabajadoras que pudieren resultar afectadas por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus personas trabajadoras se vean afectadas en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus personas trabajadoras vendrá obligada a iniciar un periodo de consultas con la RLPT sobre las medidas previstas y sus consecuencias para las personas trabajadoras.

Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4. del Estatuto de los Trabajadores.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por la empresa cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquella basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria, no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

### **Artículo 20 Ceses**

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la empresa deberán ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, que será vinculante para



ambas partes cuando la empresa tenga el conocimiento de dicha comunicación. El preaviso del cese se acomodará a los siguientes plazos:

Grupos 1 y 2: 15 días.

Grupo 3: 1 mes.

Grupos 4 y 5: dos meses.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un día de salario o sueldo por cada jornada de retraso en el abono de la liquidación con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si la persona trabajadora no preavisó con la antelación debida.

### **Artículo 21 Formación**

Las personas trabajadoras vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional que sean precisas para que su función se desarrolle adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, etc., que resulten necesarios y se realicen durante su jornada de trabajo.

En supuestos especiales y de forma excepcional, cuando la Formación requerida por la empresa haga precisa su realización fuera del horario laboral, se compensarán dichas horas por tiempo de descanso equivalente, salvo que la persona trabajadora justifique razonadamente no poder asistir a los cursos de formación en el horario programado por la empresa.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, las personas afectadas por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año para actividades formativas relacionadas con la actividad empresarial y de 100 horas al año en los demás casos.

La dirección de la empresa podrá tener en cuenta, a la hora de valorar la solicitud del permiso de formación, las necesidades organizativas y/o productivas de la empresa, para lo que recabará la opinión de la RLPT, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma.

La RLPT será informada de los planes de formación anuales o de mayor vigencia y del grado de consecución de sus objetivos en materia de formación.

El personal con contrato de trabajo a tiempo parcial tendrá preferencia para la asistencia a cursos de formación profesional a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

A fin de facilitar el acceso a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional las personas trabajadoras a tiempo parcial, éstas podrán solicitar la



ordenación de jornada en los términos y condiciones previstos en el artículo 34.8 del E.T.

## CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

### **Artículo 22 Retribuciones**

1.- Las retribuciones de las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio, estarán constituidas por los salarios que figuran en la tabla anexa y sus complementos y serán aplicados durante la vigencia de este convenio.

2.- Las retribuciones para 2023 experimentarán un incremento igual al del I.P.C. del ejercicio 2022, incrementado en 0,1 puntos.

3.- Las retribuciones para 2024 experimentarán un incremento igual al del IPC del ejercicio 2023, incrementado en 0,1 puntos.

4.- Este incremento se aplicará sobre todos los conceptos retributivos establecidos en este convenio, incluidos los previstos en el Anexo de este convenio, en sus artículos 26, 27 y 28, así como las dietas y desplazamientos establecidos en el artículo 38.

### **Artículo 23 Cláusula de no aplicación del régimen salarial**

Para la inaplicación del convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores pudiendo efectuarse la inaplicación respecto de todas las materias establecidas en el mismo o únicamente respecto de cualquiera de ellas.

Cuando la inaplicación se refiera al sistema de remuneración y cuantía salarial y se aleguen causas económicas o productivas, la dirección de la empresa deberá entregar a la RLPT, al inicio del periodo de consultas, la siguiente documentación: Balance y cuenta de resultados, pérdidas y ganancias, correspondiente a los tres años inmediatamente anteriores.

- Cuentas provisionales del ejercicio en curso.
- Nivel de ingresos durante los tres últimos años.
- Memoria de perspectivas económicas.
- Propuesta de plan de mantenimiento del empleo.

El acuerdo de inaplicación del convenio tendrá la duración que pacten las partes que, en ningún caso, podrá extenderse más allá de la vigencia de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 24 Pago de salarios**

El pago del salario se efectuará en la forma habitual en que se haya venido realizando.

En el supuesto de se produjesen retrasos en el pago, tan solo se considerarían incumplimientos contractuales, a los efectos prevenidos en el artículo 50 del estatuto de los Trabajadores, si sobrepasan diez días del momento en que deben de llevarse a cabo el pago.



### **Artículo 25 Gratificaciones extraordinarias**

La gratificación extraordinaria de Navidad se hará efectiva el día 20 de Diciembre a razón de 30 días de salario Convenio y plus Convenio, más la antigüedad, en su caso; y la de Julio se hará efectiva el día 15 de Julio a razón de 30 días de salario Convenio y Plus Convenio, más la antigüedad, en su caso.

La participación en beneficios será a razón de 15 días Salario Convenio y Plus Convenio y se hará efectiva hasta el 30 de marzo de cada año, más la antigüedad en su caso.

### **Artículo 26 Gratificaciones extraordinarias inferiores al año**

Las anteriores gratificaciones se abonarán en función de un año de servicio, por lo que la persona trabajadora que no lo complete por ingreso o cese en la empresa en el transcurso del mismo, se le prorrateará su importe a razón del tiempo de servicio.

De producirse, en el año precedente a la paga extraordinaria, cambios sustanciales en el contrato de trabajo, tales como modificación del grupo profesional o de la antigüedad, la cuantía de la paga se abonará en proporción al tiempo correspondiente a cada estado del contrato.

### **Artículo 27 Antigüedad**

Se establece un plus de antigüedad por el tiempo de servicios prestados en la misma empresa, consistente en 2 trienios y 5 quinquenios.

La cuantía de este plus de antigüedad por día será el 5 por ciento para cada trienio, y el 10% para cada quinquenio, y se abonará para su cálculo sobre la base reflejada en las tablas salariales.

### **Artículo 28 Pluses obligatorios**

A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, según normativa vigente, deberá abonárseles una bonificación por día de los importes que se establecen en tablas salariales por exposición a dichas labores.

Si por la mejora de las instalaciones o procedimientos, o por la utilización de medios de protección colectivos, desaparecieran las condiciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad, o bien los efectos nocivos para la persona trabajadora, una vez confirmada la desaparición de estas causas, con el asesoramiento de personas técnicas, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada por las vías pertinentes en derecho.

- **Nocturnidad:** Se establece un complemento por dicho concepto en cuantía del 25% sobre salario base y Plus Convenio.  
Dicho Plus se devengará por la jornada que se realice entre las 22:00 y las 06:00 horas. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal y por este concepto disfruten las personas trabajadoras.
- **Turnicidad:** Las empresas que tengan sistema de trabajo a turno abonarán a las personas trabajadoras durante la prestación de sus servicios en el cuarto o quinto turno el 21% sobre el salario base y plus Convenio. Dichas personas trabajadoras tendrán derecho al cambio de turno para los supuestos de estudios reglados.



Las personas trabajadoras que presten sus servicios en régimen de turnos rotativos distintos de los expresados en 4º y 5º turno, párrafo anterior, percibirán por día trabajado el importe que se establece en las tablas salariales.

En las empresas que tengan implantado un sistema de trabajo ininterrumpido (cuarto o quinto turno), ante los cambios de turno de forma unilateral por parte de la empresa, la persona trabajadora no se verá afectada por el cómputo de la jornada, de forma que si a final de año, a consecuencia de ese cambio, la persona trabajadora realiza más horas que las que establece este convenio en cómputo anual, las disfrutará en periodos de descanso. Si por el contrario la persona trabajadora no alcanza las horas estipuladas quedará exento de recuperarlas. La empresa preavisará del cambio de turno con la suficiente antelación en todos aquellos supuestos en que el cambio resulte previsible, respetando el descanso semanal.

## CAPÍTULO VI DERECHOS SOCIALES

### ***Artículo 29 Complemento por I.T.***

La persona trabajadora que tenga un accidente de trabajo o sufra una enfermedad profesional tendrá derecho al 100% del salario, descontando del mismo las prestaciones económicas de la Seguridad Social, siempre que haya transcurrido un año desde la fecha del alta médica del accidente anterior salvo que el segundo accidente laboral implique herida abierta, fractura o hospitalización. Dicho complemento se satisfará por la empresa durante un periodo máximo de 12 meses.

Asimismo, la empresa abonará, en caso de I.T. por contingencia común, el 60% del salario de la persona trabajadora en el segundo y tercer día de baja. Este complemento solo se aplicará en la primera I.T. del año, quedando sin efecto en las bajas sucesivas que pueda causar en la misma anualidad.

### ***Artículo 30 Desconexión Digital***

Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de datos, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la Entidad.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas facilitadas por las empresas susceptibles de articular comunicaciones relacionadas con el trabajo, tales como: teléfonos móviles, tabletas, portátiles, aplicaciones móviles propias de las empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.



El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.
2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las entidades desde las 19 h de la tarde y hasta las 8 h del día siguiente, excepto correos automáticos que no contengan mandatos. Se adaptará esta limitación horaria para aquellos empleados que realicen horarios singulares que se encuentren dentro de la franja 19 h de la tarde y hasta las 8 h del día siguiente.
3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

### **Artículo 31 Igualdad**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, a evitar la discriminación de su personal por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, nacionalidad, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del Estado español.

Tampoco podrá existir discriminación hacia las personas con discapacidades; físicas, psíquicas o sensoriales; siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o el empleo de que se trate.

A tal fin las partes consideran que la política de igualdad de oportunidades en el ámbito de las Entidades deberá tener en cuenta las siguientes finalidades:

- Transmitir los principios de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la entidad y en el diseño de los programas de formación.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Garantizar en la gestión de personas la igualdad efectiva de hombres y mujeres.



- Facilitar el conocimiento de las medidas vigentes en materia de conciliación de la vida personal y laboral.

## CAPÍTULO VII JORNADA

### **Artículo 32 Jornada Laboral**

1.- La jornada de trabajo para las personas trabajadoras afectadas por este convenio se establece en 40 horas semanales equivalentes a 1760 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34 de este Convenio.

2.- Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos de duración, sin perjuicio de los pactos existentes en cada empresa. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo. En el caso de personas trabajadoras menores de 18 años este descanso tendrá lugar cuando la jornada exceda de 4 horas y 30 minutos y su duración será de 30 minutos, sin que se considere tiempo de trabajo efectivo.

3.- Este descanso no será susceptible de compensación económica, si bien podrá ser compensado con descansos posteriores siempre que así sea pactado entre la empresa y la totalidad de la plantilla o de alguna de sus unidades productivas autónomas.

4.- En caso de jubilación parcial y previo pacto entre la empresa y las personas trabajadoras, podrá ésta última concentrar en jornadas completas, las horas de jornada reducidas que le correspondan hasta la fecha de su jubilación total.

### **Artículo 33 Distribución irregular de la jornada**

Atendida la creciente imprevisibilidad de los mercados que desajustan los deseados equilibrios de oferta y demanda, las empresas afectas a este Convenio y durante su período de vigencia, podrán, previo acuerdo entre su Dirección y la RLPT, aplicar un sistema de flexibilidad en la ordenación de su jornada sólo limitado por el total de horas anuales pactadas en el presente texto, o las que a nivel de empresa fuesen inferiores a dicho límite, así como el descanso mínimo entre jornadas y los máximos estatutarios de diez horas diarias y cincuenta semanales.

A falta de acuerdo para aplicar la norma anterior, se podrán utilizar el siguiente procedimiento alternativo:

1- En base a lo estipulado en el Artículo 34.2, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la distribución irregular de la jornada de trabajo efectivo a lo largo del año.

A estos efectos se considera jornada irregular aquella en la que la persona trabajadora realiza su prestación de trabajo de forma no regular todas las semanas del año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes, con el límite anual de la jornada que en cada momento se establezca en el Convenio Colectivo para las personas trabajadoras a tiempo completo.



**2-** La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse, previo acuerdo con la RLPT o en su defecto por el designado por aquellos, de alguno de los sindicatos firmantes del convenio. A tal efecto la empresa comunicará el inicio de un periodo consultivo que no podrá tener una duración superior a siete días naturales. El acuerdo habrá de comprender la determinación del periodo de aplicación de la jornada irregular y los mecanismos de recuperación o compensación de las jornadas realizadas de más o de menos. En caso de no alcanzar acuerdo, la empresa lo podrá aplicar unilateralmente de conformidad con el procedimiento alternativo que regulan los apartados 5 y 6 de este Artículo.

**3-** La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de la persona trabajadora.

**4-** Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato la persona trabajadora que hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor de la hora ordinaria de trabajo.

**5-** El número de semanas de horario modificable serán, como máximo, diez al año (sin incluir en estas diez semanas aquellas en las que se practique la compensación, esto es, los descansos compensatorios por las jornadas trabajadas de más), continuas o discontinuas y su determinación se hará por la empresa preavisando y argumentando razonadamente a la RLPT, con siete días de antelación.

**6-** El régimen de regularización, a falta de acuerdo entre la dirección de la empresa y la RLPT, será el siguiente:

**I.** Cuando se hubiera prolongado primero la jornada, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos, pudiendo la empresa limitarlos hasta un mínimo de un día por semana.

**II.** Cuando primero se hubiere reducido la jornada, dicha reducción se realizará por días completos. La jornada adicional compensatoria será decidida por la empresa con las limitaciones establecidas en el apartado I, anterior.

**III.** Los descansos compensatorios o las prolongaciones de jornada previstos en los apartados I y II, se aplicarán antes del 31 de diciembre y en ningún caso podrán modificar el calendario de vacaciones pactado con las personas trabajadoras.

**IV.** Las horas de prolongación que tengan lugar durante el sábado, (que sólo podrán tener lugar, si el trabajo ordinario es de tres turnos rotativos) tendrán un incremento del 15% pudiendo la persona trabajadora, a su elección, disfrutar del correspondiente descanso compensatorio u obtener la compensación económica que resulte con el mismo incremento del 15%. En caso de optar por compensación con descanso, el periodo de disfrute se determinará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora afectado y la empresa. En caso de no alcanzar acuerdo será la empresa quien determinará el periodo de





disfrute, argumentando para ello razones organizativas y/o de producción.

**7-** Por acuerdo con la RLPT podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinto del aquí regulado. En aquellas empresas en las que no exista RLPT, éstas podrán designar a tal efecto a las organizaciones Sindicales firmantes en este Convenio.

**8-** El sistema establecido en este Artículo será, en cuanto sea posible, de utilización preferente a las suspensiones temporales de los contratos de trabajo.

### **Artículo 34 Horas extraordinarias**

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

**1-** Horas extraordinarias habituales: supresión.

**2-** Se podrán realizar, con carácter voluntario, las horas extraordinarias cuya ejecución tenga su causa en pedidos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, vacaciones u otras circunstancias de carácter similares siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas legalmente, siempre con el límite y en los términos previstos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

**3.-** Las horas extraordinarias son, por su naturaleza, voluntarias, salvo en los siguientes casos:

**a.-** La motivadas por situaciones de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la empresa.

**b.-** Las necesarias para reparar averías graves, entendiéndose por tales aquellas que paralicen de forma generalizada la producción de la empresa.

**c.-** En las empresas con sistema de trabajo a turnos, aquellas que resulten necesarias para suplir la tardanza o la ausencia repentina del relevo y tan solo por el tiempo imprescindible para que la empresa pueda proveer esa vacante con otra persona trabajadora.

En la realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual a la persona trabajadora en el parte correspondiente y a la RLPT.

### **Artículo 35 Calendario Laboral**

Las empresas, con intervención de la RLPT, señalarán antes del día 31 de diciembre el calendario laboral para el año siguiente.

En el mismo periodo las partes procederán a la fijación de los periodos de vacaciones, concretando los días concretos que correspondan a cada turno con tres meses de antelación a su disfrute.



Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales, así como la fijación de los descansos. En el supuesto en el que la empresa mantenga la actividad durante los festivos locales, las personas trabajadoras podrán solicitar trabajar esos días a cambio de los festivos de elección propia siempre que sea factible atendidas las necesidades organizativas y productivas de la empresa que podrá rechazar esta solicitud por las indicadas necesidades.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

### **Artículo 36 Vacaciones**

El régimen de vacaciones anuales retribuidas de personal afectado por el presente convenio será de 22 días hábiles para todas las personas trabajadoras. De estas vacaciones, como mínimo, 14 días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre, lo que supondrá un consumo máximo de 10 días hábiles de vacaciones.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones la dirección de la empresa consignará el personal que, durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando particularmente con las personas interesadas la forma más conveniente de su vacación anual.

La empresa podrá excluir como periodo vacacional, a excepción del periodo reseñado en el párrafo primero de este artículo, aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, con indicación a la RLPT.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses como mínimo, en los tabloneros de anuncio para conocimiento del personal.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal, antes del comienzo de las mismas, y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora por todos los conceptos en jornada normal en las 12 semanas anteriores a la fecha de iniciación de las mismas, de la anualidad a que correspondan dichas vacaciones.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

En caso de fallecimiento la persona trabajadora, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

El personal a turno podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su periodo ordinario de descanso.

### **Artículo 37 Desplazamientos y dietas**

Las personas trabajadoras que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán en concepto de dietas los importes que se establecen en



tablas salariales; en caso de pernoctar fuera del domicilio la empresa sufragará los gastos de alojamiento.

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida, serán los gastos de desplazamiento a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, las personas trabajadoras justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la empresa, y la distribución de horario permitan a la persona trabajadora hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de dietas.

Cuando para los desplazamientos la persona trabajadora utilice su propio vehículo, devengará, en concepto de el importe que se establezca en tablas salariales

### **Artículo 38 Licencias**

La persona trabajadora, avisando con antelación y justificación podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que a continuación se expone:

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, debiendo preavisar a la empresa, con 2 días como mínimo de antelación.

2.- Dos días por nacimiento de hijo en los supuestos de no disponer de la carencia necesaria para acceder al permiso por paternidad.

3.- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El permiso por hospitalización a que se refiere el número 3 de este artículo podrá ser utilizado en cualquier momento a lo largo de la hospitalización.

4.- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

5.- Un día natural en caso de matrimonio, bautizo y comunión de parientes hasta el primer grado, en la fecha de la celebración de la ceremonia debiendo preavisar a la empresa con 2 días como mínimo de antelación.

6.- Un día natural en caso de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad.

7.- Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual, debiendo preavisar a la empresa con 2 días como mínimo de antelación.

8.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.



**9.-** Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente, debiendo preavisar a la empresa con 2 días como mínimo de antelación.

**10.-** En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad. La acumulación de este permiso se comunicará a la empresa al inicio del periodo de descanso por maternidad.

**11.-** Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

**12.-** La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

En cuanto a los señalados en los números 1, 2 y 5 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

En ningún caso formará parte de remuneración, los incentivos, primas y demás devengos que contengan su origen en una mayor producción.

Se garantiza la total equiparación a los efectos de las licencias previstas en este artículo entre matrimonios y parejas de hecho debidamente registradas.

Los permisos contemplados en los números 2, 3, 4 y 6 de este precepto iniciarán su cómputo el primer día laborable después del hecho causante, salvo que éste último acaezca en la víspera del inicio de las vacaciones, en cuyo caso iniciará su cómputo el mismo día del hecho causante.

El criterio establecido en el párrafo anterior será de aplicación al permiso contemplado en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.



En todos los demás casos, el cómputo inicial del permiso coincidirá con el día en el que surja el hecho causante.

#### **Artículo 39 Permiso Parental**

1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2.- Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

#### **Artículo 40 Crédito de consulta médica**

1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a 24 horas anuales retribuidas para acudir, durante el tiempo indispensable, a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la seguridad social o entidad concertada por la misma, siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo, respetándose los pactos ya existentes sobre la materia en las empresas que mejoren lo aquí establecido.

2.- En caso de visita médica concertada, la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con, al menos, tres días de antelación, salvo que la expedición de la cita lo sea en una fecha que no permita respetar ese preaviso, en cuyo caso la persona trabajadora asume la obligación de comunicarlo de forma inmediata.

3.- Este crédito horario podrá ser utilizado indistintamente, para la propia persona trabajadora, para sus hijos menores de 14 años y para familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho siempre que no puedan valerse por sí mismos.

### **CAPÍTULO VIII SEGURIDAD E HIGIENE**

#### **Artículos 41.- Principios Generales**

En materia de Seguridad e Higiene, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (de 1995).



## CAPÍTULO IX COMISIÓN PARITARIA

### **Artículo 42 Constitución de la Comisión paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria que tendrá como funciones específicas las siguientes:

- Interpretación de las dudas que puedan surgir en la aplicación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes por parte de las personas trabajadoras y dos por parte de la empresa. Todas ellas de entre los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio.

Cualquiera de las partes que constituyen la Comisión podrá solicitar la asistencia a las reuniones, con voz, pero sin voto de los/as asesores/as y técnicos/as que consideren idóneos.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión, será necesaria la paridad entre las representaciones de las personas trabajadoras y las empresas asistentes y el acuerdo por mayoría de cada una de las partes.

Los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación son vinculantes para las partes. El/la Presidente será designado por las partes.

- Procedimiento.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación la parte que convoque a la Comisión.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo, en el máximo de 3 días.

Entre las funciones de la Comisión Paritaria, estará, además, estudio de la evolución del empleo en el sector. Para ello deberá reunirse trimestralmente, aportando cada una de las partes todos los datos disponibles relativos a este tema.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la Asociación Provincial de Plásticos de Alicante, sito en Alcoy (03801) calle Santa Rita, número 21, sin perjuicio de que la Comisión pueda acordar su cambio en cualquier momento o realizar las reuniones en otro lugar.

Actuará como Secretario/a de la Comisión, sin derecho a voto, el de la propia Asociación Provincial de Plásticos de Alicante.



## CAPÍTULO X

### **Artículo 43 Derechos sindicales**

#### **1- Delegados/as de Personal.**

La RLPT de la empresa o centro que tengan menos de 50 y más de 10 personas trabajadoras fijas, corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6 y 10 personas trabajadoras fijas, si así lo decidieran por mayoría.

#### **2- Comités de Empresa.**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más personas trabajadoras fijas.

#### **3- Competencias y Composición.**

Las competencias y composición de los Comités de Empresa serán las establecidas en las disposiciones generales que regulen esta materia.

#### **4- Acumulación.**

Los miembros del Comité de Empresa o delegados/as de personal podrán acumular anualmente entre sí en favor de uno o varios de ello, el crédito de horas mensuales retribuidas concedidas por la legislación vigente para el ejercicio de sus funciones de representación de las personas trabajadoras de la empresa sin rebasar el máximo legal, debiendo comunicarlo a la empresa con 48 horas de antelación, con carácter de normalidad.

#### **5- Secciones sindicales.**

Los delegados/as tendrán con la extensión en la Ley 11/85, las garantías establecidas para los miembros del Comité de Empresa, y acceso a la información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa; teniendo igualmente derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar las actividades sindicales.

## CAPÍTULO XI

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### **Artículo 44 Disposición general**

Serán actos constitutivos de falta cuantos redunden en perjuicio del trabajo o del rendimiento a desarrollar en el mismo de la persona trabajadora o de sus compañeros/as, supongan menoscabo del orden o la disciplina o perturben el régimen laboral, y los que entrañen una deslealtad a la empresa. También constituirán falta las contravenciones a cualquier obligación expresamente dispuesta en cualquier norma legal o en el presente Convenio.

A falta de precepto concreto aplicable a un hecho que se estime sancionable con arreglo al párrafo anterior, se calificará por analogía, y la enumeración contenida en los artículos siguientes, tiene carácter enunciativo y no limitativo.



De toda sanción o escrito, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito a la persona interesada, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

#### **Artículo 45 Principio de culpabilidad**

Son infracciones laborales todas las acciones dolosas o culposas expresamente establecidas en los artículos siguientes en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 46 Faltas leves**

*Son faltas leves:*

- 1.- El abandono del puesto de trabajo, sin causa fundada aun cuando sea por breve tiempo.
- 2.- La falta de respeto, en materia leve, a las personas subordinadas, mandos, compañeros, compañeras y público, así como la discusión con ellos.
- 3.- Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas dentro del periodo de un mes.
- 4.- Una falta de asistencia sin causa justificada.
- 5.- La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 6.- La negligencia en la realización del trabajo y la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
- 7.- No atender a las personas que se relacionen con la empresa con la corrección y diligencia debidas.
- 8.- La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicios, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- 9.- La falta de limpieza e higiene personal y de su puesto de trabajo.
- 10.- No fichar o marcar en aparatos de control a la entrada o salida del trabajo.

#### **Artículo 47 Faltas Graves**

*Son faltas graves:*

- 1.- La reincidencia y/o reiteración en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de trimestre, y habiendo comunicación escrita.
- 2.- La reiteración de falta prevista en el artículo 46.3 en el periodo de dos meses y siempre que haya sido previamente sancionada.
- 3.- El incumplimiento de las normas legales generales, las de este Convenio o del Reglamento de empresa, en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
- 4- Aquellas faltas en que resulte perjudicado un/a compañero/a de trabajo.
- 5- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social siempre que la empresa haya comunicado a la persona trabajadora, previamente, la obligación de





comunicar dichos cambios. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

**6.-** La imprudencia en actos de servicio. Si la misma implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora o para su compañeros/as, o su peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

**7-** El rendimiento inferior al normal que injustificadamente se produzca en dos jornadas consecutivas, o cuatro alternas, durante un periodo de 30 días.

**8-** Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero/a de trabajo bastará una sola falta de puntualidad no justificada por tiempo superior a una hora, se considerará falta de asistencia a efectos exclusivamente disciplinarios.

**9-** Dos faltas de asistencia al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique.

**10-** Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajos.

**11.-** Los defectos en la calidad fijada, por negligencia.

**12.-** El empleo de materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

**13.-** La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo, salvo que las órdenes incumplidas infrinjan cualquier disposición establecida en la legislación de seguridad laboral.

**14.-** La embriaguez o el consumo de estupefacientes, no habitual, en el trabajo.

#### **Artículo 48 Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves:

**1-** La reincidencia o reiteración en falta grave, cometida en un periodo de 6 meses.

**2-** El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las cuestiones o trabajos encomendados, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo, como a la empresa, o a cualquier persona dentro de la dependencia de la misma o durante actos de servicio, en cualquier lugar.

**3-** Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

**4-** La obstrucción total o parcial y maliciosa del proceso productivo.

**5-** La embriaguez habitual durante el trabajo o el consumo, también habitual, de estupefacientes.

**6-** Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

**7-** Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

**8-** Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave del respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as y subordinados/as.



- 9-** Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia o abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 10-** La repetición injustificada de rendimientos inferiores al normal en más de cuatro jornadas consecutivas o seis alternas en el periodo de treinta días.
- 11-** Toda falta derivada de una acción dolosa o gravemente negligente que ocasione a la empresa un perjuicio económico superior a 270 €.
- 12-** Distraerse o abandonar el trabajo estando al cuidado de máquinas que requieran una vigilancia especial o en cualquier puesto de responsabilidad.
- 13-** El abandono de trabajo realizado colectivamente o el individual efectuado en señal de protesta, sin seguir los procedimientos legalmente establecidos para ello.
- 14-** La desobediencia manifiesta a las órdenes e instrucciones de los superiores/as o a las normas de obligada observancia en la empresa.
- 15-** Inducir a los compañeros/as de trabajo a la comisión de cualquier falta o incitarles al incumplimiento de sus deberes.
- 16-** Las agresiones, insultos graves y peleas con los compañeros/as de trabajo dentro de la empresa.
- 17-** Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días, o más de seis faltas en un periodo de seis meses.
- 18-** Cuando se trate de personas trabajadoras que realicen trabajos con rendimiento no medido, o con medición indirecta del mismo, será falta muy grave, la falta del rendimiento voluntario en un 40 por ciento respecto a las personas trabajadoras de su misma categoría.
- 19-** El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.
- 20-** Introducir en el centro de trabajo, personal ajeno a la empresa sin la debida autorización, siempre que exista prohibición expresa y la medida esté justificada por la existencia de máquinas peligrosas. No se considerará personal ajeno las personas trabajadoras de servicios externos contratados por la empresa.
- 21-** Simular la presencia de otra persona trabajadora firmando o fichando por ella.
- 22-** La disminución reiterada y voluntaria en el rendimiento habitual.
- 23-** La simulación de enfermedades o accidentes o el hecho de no seguir la persona trabajadora los tratamientos prescritos médicamente.
- 24-** Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
- 25-** El acoso sexual, entendiéndose por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- 26-** El acoso moral, entendiéndose por tal la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia verbal o física y/o agresividad activa o pasiva, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una o varias personas trabajadoras, en el lugar de trabajo,



con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/a/s produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

**27-** El abuso de autoridad. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho de la persona trabajadora reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio grave y notorio para el subordinado/a, ya sea de orden material o moral.

**28-** La pérdida del carné de conducir por causa de consumo de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes, por tiempo superior a un año, por resolución judicial o administrativa firme, siempre que la infracción se produzca conduciendo un vehículo de la empresa, en tiempo y con ocasión del trabajo desempeñado.

#### **Artículo 49 Sanciones**

Las sanciones que puedan imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses. Despido.

#### **Artículo 50 Prescripción de las faltas**

Las faltas leves, prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

#### **Artículo 51 Causas de suspensión del contrato de trabajo**

El Contrato de trabajo quedará en suspenso en las siguientes situaciones:

**1º.-** Pérdida del carné de conducir por sanción administrativa o judicial firme, en aquellos supuestos en que la persona trabajadora realice funciones de conducción.

**2º.-** Pérdida del permiso de residencia o trabajo por resolución judicial o administrativa. La suspensión se prolongará en tanto se mantenga la causa de la misma.



## ANEXO I CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican seguidamente, serán clasificadas en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

La nueva estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias transformadoras de materias plásticas de la provincia de Alicante, basada en grupos profesionales, constará de grupos profesionales a los cuales se asimilan todas las categorías del convenio vigente a 1 de enero de 2.014.

### **Grupo profesional 1**

Criterios generales: Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de Educación Primaria Obligatoria.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

**a)** Operaciones auxiliares en máquina, tales como verter material o extraer el producto ya operado. No podrán realizar tareas en máquina que conlleven el manejo o conducción de la misma, ni su programación o parametrización, ni mediciones y/o mezclas de colorantes, aditivos y similares.

**b)** Operaciones auxiliares tales, como, desbarbar, lijar, así como contar, reparar, clasificar e inspeccionar piezas y que manualmente realicen las funciones de pintar sobre plantillas o rodillos, encajar, envasar, etiquetar, empaquetar, envolver, decorar, ensamblar y dosificar.

**c)** Operaciones auxiliares en máquina tales como verter material o extraer el producto ya operado.

No se podrán realizar tareas en máquina que conlleven el manejo o conducción de la misma, ni su programación o parametrización, ni mediciones y/o mezclas de colorantes, aditivos y similares.

Trabajos de selección de piezas fabricadas, despiece, embalaje, marcado con verificación, abocardado, corte simple, carga y descarga de materias y productos.

**d)** Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, tales como transpaletas manuales, tanto mecánicas como eléctricas que no requieran formación específica.



- e) Operaciones de limpieza y auxiliares sobre instalaciones. Operaciones de limpiezas y auxiliares sobre máquina siempre que la misma esté parada y bajo la dirección de otro operario de categoría superior.
- f) Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, llevar o recoger correspondencia y paquetería sin gestiones complejas, trabajos de mecanografía y atención telefónica.
- g) Tareas de portería y conserjería.

Ejemplos de puestos:

- Peón
- Personal de limpieza
- Ayudante menor de 18 años
- Portero
- Mozo de almacén

### **Grupo profesional 2**

Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: La formación básica mínima exigible es la Educación Secundaria Obligatoria o equivalente y/o experiencia profesional.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- a) Actividades propias del proceso de fabricación de productos de plástico, mediante sistemas de inyección, extrusión, rotomoldeo, molino y comprensión, así como tareas específicas tales como remachar, pulimentar, montar o soldar.
- b) Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, etc., personal que se inicia en la práctica de las mismas.
- c) Procesos de carga y descarga con elementos mecánicos y otros complementarios como procesos de registros de entrada y salida de mercancías.
- d) Trabajos de tampografía, serigrafía, impresión o similares.
- e) Trabajos rutinarios de informática, ofimática o similares de administración.

Ejemplos de puestos:

- Ayudante de Especialista
- Auxiliar Administrativo

### **Grupo Profesional 3**

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudadas por otras personas trabajadoras.



**Formación:** La formación básica exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional.

**Ejemplos:** En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- a)** Responsable de una o varias máquinas de inyección, extrusión, compresión, rotomoldeo y auxiliares, control de inyectada, temperaturas, regulación, ajuste y puesta en marcha de la máquina o cualquier otra máquina propia del sector.
- b)** Tareas de Oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, informática, torno, fresadora, impresores, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- c)** Procesos de cálculo, facturación, diseño, desarrollos informáticos o similares.
- d)** Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción clase B, entendiéndose que puedan combinar la actividad de conducir con reparto de mercancías.
- e)** Actividades de promoción, información y venta dentro de la zona geográfica asignada de los productos fabricados, distribuidos y comercializados por la empresa.

**Ejemplos de puestos de trabajo:**

- Oficial administrativo
- Oficial 2ª administrativo
- Conductor vehículo industrial
- Profesional de industria

#### **Grupo Profesional 4**

**Criterios Generales:** Se incluyen en este grupo la realización de funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

**Formación:** La formación mínima exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional.

**Ejemplos:** En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- a)** Responsable del montaje y desmontaje de los moldes, así como de su verificación y puesta en marcha y la supervisión del trabajo realizado por operarios del grupo profesional 3, velando por la calidad y cantidad de producto establecidas en las órdenes de fabricación y por las normas de calidad y métodos de trabajo establecidos en la empresa.
- b)** Tareas que consisten en confeccionar la contabilidad de la empresa.
- c)** Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, impresores, etc., con capacitación suficiente que



permita resolver todos los requisitos de su especialidad y pudiendo tener personal a su cargo.

**d)** Los responsables de la gestión y control del almacén, pudiendo tener personal a su cargo, supervisando la expedición y recepción de mercancías y coordinando el transporte interno y externo de la empresa.

**e)** Actividades de coordinación y supervisión de la política de ventas de la empresa y de las labores asignadas al personal comercial.

**f)** Programador de Informática

**g)** Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad, con titulación de Técnico de Grado Medio en Prevención de Riesgos Laborales, siempre que dicha actividad suponga la totalidad de su jornada de trabajo.

Ejemplos de puestos de trabajo:

- Jefe de 1ª administrativo.
- Jefe de ventas.
- Jefe de organización y compras
- Programador/a de ordenadores.
- Técnicos/as (laboratorio, mantenimiento, sanitario, administrativos, de gestión, de calidad, organización, diseño, atención al cliente, sostenibilidad, robótica y matricería)
- Grado en relaciones laborales y recursos humanos.
- Encargado/a y Jefe de turno.
- Maestría industrial.
- Viajante.
- Transportista.

### **Grupo Profesional 5**

**Criterios Generales:** Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

**Formación:** Titulación universitaria superior, o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional.

**Ejemplos:** en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

**a)** Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de control de calidad, estudios, vigilancia o control de procesos industriales.

**b)** Analistas de aplicaciones informáticas.

**c)** Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios, o del conjunto de todas aquellas en una empresa de dimensiones reducidas.

**d)** Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión de subdivisiones orgánicas.



- e) Funciones de inspección o supervisión de la red de ventas.
- f) Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- g) Supervisión Técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- h) Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresa de tipo medio.

Ejemplos de puestos de trabajo:

- Director/a técnico.
- Director/a de recursos humanos.
- Director/a financiero/a.
- Director/a de operaciones.
- Director/a de informática.
- Subdirector/a técnico.
- Técnico/a Jefe y Director/a Comercial.
- Técnico/a Superior.
- Perito e ingeniero/a técnico
- Comercial Técnico Superior

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

A efectos de facilitar el conocimiento por los afectados en el presente Convenio, por la Comisión Paritaria se divulgará un resumen de las Disposiciones más relevantes de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (L.O. 3/07) y de la Ley 39/99, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

### **PLAN DE IGUALDAD**

Las empresas evitarán cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres adoptando las medidas que negociarán con la representación Legal de los Trabajadores y sujeción a la Normativa Vigente.

Las empresas incluidas en los artículos 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, elaborarán un plan de igualdad en los plazos previstos en la disposición transitoria décimo segunda de Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo. El plan de igualdad deberá ajustarse en cuanto a su contenido, procedimiento de negociación y registro a lo establecido en el RD 901/2020, de 13 de octubre.

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **1**

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengán establecidas o se establezcan por la legislación general.





## 2

El presente Convenio ha sido suscrito por la Asociación Provincial de Plásticos de Alicante, (APPA), y las Centrales Sindicales: Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), que reuniendo las condiciones de legitimidad establecidas en los artículos 87 y 88, Real Decreto Legislativo 1/95, reconociéndose como interlocutores válidos para la negociación de este Convenio.

## 3

Tras el transcurso del plazo máximo de 14 meses a partir de la finalización de vigencia del Convenio sin llegarse a acuerdo sobre la negociación de uno nuevo, se estará a lo dispuesto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar las discrepancias existentes continuando en vigor el presente Convenio en tanto no se suscriba otro que lo sustituya.

## **4 MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

**1.1** La modificación deberá ir precedida de un periodo de consultas con los RLPT cuya duración no será superior a 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos y atenuar las consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. Si no hubiere representación Legal se negociará con una Comisión integrada por personas trabajadoras de la propia empresa compuesta por un máximo de Tres o por los Sindicatos más representativos que formen parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

**1.2** Terminado el periodo de consultas sin acuerdo deberá comunicarse a la Comisión Paritaria con un preaviso de 7 días al inicio del periodo de consultas la cual deberá resolver en igual plazo. En caso de discrepancia se acudirá al procedimiento de Arbitraje.

## **5 FLEXIBILIDAD INTERNA EN LA EMPRESA**

La movilidad funcional en el seno de la empresa que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existiesen razones técnicas y organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

La empresa deberá comunicar esta situación a la RLPT.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en



los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas del despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, cualquier persona trabajadora trabajador interesada podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente.

## 6

Como consecuencia de la actual redacción del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio ha omitido toda referencia a categorías profesionales, si bien mantiene los niveles retributivos asignados a cada una de ellas, según resulta del Anexo I de este Convenio que contiene las equivalencias entre los actuales grupos profesionales y anteriores categorías, en las que se han omitido aquellas categorías que, por motivos de obsolescencia, no suelen aparecer en los organigramas de las empresas del sector. No obstante y en caso de subsistir alguna de ellas, las personas trabajadoras afectadas mantendrán los importes que por los conceptos de salario convenio y plus convenio venían estableciéndose en las anteriores tablas salariales.



**TABLAS SALARIALES INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS  
DE MATERIAS PLASTICAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE 2024**

GRUPOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DIVISIONES FUNCIONALES	SALARIO MENSUAL 2024	PLUS CONVENIO 2024
GRUPO1	<b>PEONES</b>	<b>SALARIO DIARIO</b>	<b>PLUS DIARIO</b>
	Peón	34,39 €	6,50 €
	Personal de limpieza		
	Ayudante menor de 18 años		
	Portero		
Mozo de almacén			
GRUPO2	<b>ESPECIALISTAS</b>	<b>SALARIO DIARIO</b>	<b>PLUS MENSUAL</b>
	Ayudante de Especialista	34,50 €	6,51 €
	<b>ESPECIALISTAS</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>PLUS MENSUAL</b>
	Auxiliar de Administrativo	1.026,94 €	190,56 €
GRUPO3	<b>OFICIALES</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>PLUS MENSUAL</b>
	Oficial Administrativo	1.081,70 €	200,63 €
	Oficial 2ª Administrativo	1.055,28 €	195,74 €
	Conductor de Vehículo Industrial	1.051,06 €	195,20 €
	<b>OFICIALES</b>	<b>SALARIO DIARIO</b>	<b>PLUS CONVENIO</b>
GRUPO4	Profesional de Industria	35,32 €	6,55 €
	<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>PLUS MENSUAL</b>
	Jefe de 1ª Administrativo	1.277,69 €	236,96 €
	Jefe de Ventas	1.277,68 €	229,89 €
	Jefe de Organización y Compras	1.145,77 €	212,55 €
	Programador de Ordenadores	1.093,00 €	202,60 €
	Técnicos	1.081,70 €	200,63 €
	Técnico de laboratorio		
	Técnico de Mantenimiento		
	Técnico Sanitario		
Graduado Social			
GRUPO5	<b>DIRECTORES</b>	<b>SALARIO CONVENIO</b>	<b>PLUS CONVENIO</b>
	Maestro Industrial	1.055,28 €	195,85 €
	Técnico de Organización y Control de Calidad	1.047,83 €	194,45 €
	Viajante	1.027,06 €	190,56 €
GRUPO5	Transportista	1.058,47 €	195,61 €
	Director Técnico	2.223,63 €	412,83 €
	Subdirector Técnico	1.922,12 €	356,53 €
	Técnico Jefe y Director Comercial	1.590,48 €	295,00 €
	Técnico Superior	1.420,89 €	263,53 €
Perito e Ingeniero Técnico	1.273,91 €	236,32 €	

Base para el cálculo de la antigüedad (art. 27)	8,82 €
Base pluses de peligrosidad y toxicidad (art. 28)	8,73 €
Plus de turnicidad (art. 28)	1,36 €
Dieta sin pernocta (art. 37)	12,38 €
Doble dieta sin pernocta (art. 37)	21,03 €
Trabajo a distancia (art. 14)	34,91 €
Desplazamiento vehículo propio (art. 37)	0,22 €